女性役員育成において女子大学が果たせる役割

カテゴリー	課題	女子大学の役割
経験	キャリアパスの可能性に対する説明が十分なされていない	研究：女性のキャリア形成・人事労務政策
	転勤免除等性差による特別配慮が昇進に必要な経験不足を招いていないか、性差の戦略的活用はどこまで容認されるのか	
環境	メンター制度やスポンサーシップなどのネットワーク	拠点：利害相反を超えた中立的なフォーラム
	経験・スキル・マインドセットチェンジを含めた女性のための育成プランの拡充	教育及び研究：経営組織論・経営戦略論、ダイバーシティマネジメント・女性政策、女性のリーダーシップ論
	プレイヤーではなく上級管理職が果たすべき役割・視座醸成	
	多様なライフスタイルや中途採用・パートを含む人財活用ができる柔軟な人事制度・施策の必要性	研究：女性のキャリア形成・人事労務政策
意識	やる気・覚悟・視座を上げる意識改革のための女性のリーダーシップ教育	教育：女性のリーダーシップ論

出典：昭和女子大学女性文化研究叢書第１２集『女性リーダー育成への挑戦』お茶の水書房、p99